

Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Halima¹, Oktavia Anggraini², Sentot Imam Wahjono³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

Corresponding Author: Halima, e-mail: hlima050619@gmail.com

Published: May, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para karyawan. Metode analisis data pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disarankan bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang berbeda, sehingga akan memperoleh informasi yang lebih lengkap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether the variables of leadership style, work discipline and work environment have a significant effect on employee performance. The results of the study show that simultaneously the variables of Leadership Style (X1), Work Discipline (X2), and Work Environment (X3) have a positive and significant effect on employee performance, while partially the variables of Leadership Style (X1), Work Discipline (X2), and Work Environment (X3) has a positive and significant effect on Employee Performance. It is suggested that further researchers should develop this research by using different variables, so that they will obtain more complete information on the factors that can affect employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Environment and Performance Employees

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sumber daya manusia memiliki peran utama pada setiap kegiatan perusahaan. Meskipun didukung dengan beberapa sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, namun jika tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen Sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (human resource planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu tujuan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2018:10).

Gaya kepemimpinan adalah cara yang di gunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan adalah sebagai proses untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan antara pemimpin dan bawahan dalam situasi tertentu. Manajemen yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan karyawan demi mencapai tujuan. (Busro, 2018:225).

Disiplin kerja adalah Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Hamali, 2018:444).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. (Widyaningrum, 2019: 56),

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagianya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Sumardjo (2018:194), Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan"

METODOLOGI PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah model kepemimpinan, ide kepemimpinan dan juga perasaan kepemimpinan yang dilakukan satu orang pemimpin. jika gaya kepemimpinan dilakukan oleh pemimpin dengan baik akan memotivasi kinerja karyawan bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh "Ade Irmaya Sari Sirait, Sastra Tamami dan Edwin Agung Wibowo (2017), dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Shipyard

Batam”, yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudidayakan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi jika Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh “Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri (2020), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT AMCF di Sumatra Utara”, yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan. Artinya dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. PT Management & Project Engineering di Surabaya. Hal ini menunjukkan apabila kondisi lingkungan kerja pada PT Management & Project Engineering di Surabaya memberikan kenyamanan, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dari dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh “Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”, yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Dominan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui yang memiliki nilai koefisien standart beta (β) paling besar adalah dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,453. Artinya dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Perilaku kepemimpinan yang di tampilkan dalam proses manajerial secara konsisten di sebut gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan di maksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahannya sebagai anggota kelompok. Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ade Irmaya Sari Sirait, Sastra Tamami dan Edwin Agung Wibowo (2017), yang menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan, maka dapat berakibat semakin meningkatkan kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan adalah menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. (Busro, 2018:226)

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator (Busro, 2018:251), antara lain :

- a. *Supportive leadership* (kepemimpinan secara suportif)
gaya kepemimpinan ini menunjukkan perhatian pada kebutuhan pribadi karyawan. Pemimpin jenis ini berusaha mengembangkan kepuasan hubungan internasional diantara para karyawan dan berusaha menciptakan iklim kerja yang bersahabat didalam organisasi.
- b. *Directive leadership* (kepemimpinan yang direktif)
pemimpin yang memberikan bimbingan khusus pada karyawannya dengan menetapkan stardart kinerja, mengoordinasi kinerja dan meminta karyawan untuk mengikuti aturan-aturan organisasi.
- c. *Achievenment Oriented Leadership*. (kepemimpinan berorientasi prestasi) pemimpin yang menetapkan tujuan yang menantang sifat ingin tahu bawahan sehingga mereka benar-benar tertantang untuk menunjukkan tantangan kerja yang di sugukan oleh pemimpin.
- d. *Participative leadership* (kepemimpipinan partisipatif)
pemimpin yang menerima saran-saran dan masukan bawahan dan menggunakan informasi, masukan, saran, dan pendapat dari bawahan dalam mengambil keputusan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. (Sutrisno, 2016:87), Indikator-indikator disiplin kerja. (Hasibuan, 2018:194), diantaranya :

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan semakin baik terhadap perusahaannya/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani tegas menghukum setiap karyawan yang disipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sudaryo dkk, 2018:47 Indikator lingkungan kerja fisik (Yoyo dkk, 2018:51), yaitu:

Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang berkaitan dengan ketatabukaan maka tulisan harus

terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan. Karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas- tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Cahaya penerangan buatan manusia dapat di bedakan menjadi empat macam yaitu :

1. Cahaya langsung
2. Cahaya setengah langsung
3. Cahaya setengah tidak langsung
4. Cahaya tidak langsung

Pewarnaan

Banyak perusahaan atau instansi pemerintah yang kurang memperhatikan masalah warna padahal pengaruhnya cukup besar terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Dengan demikian hal tersebut akan mempengaruhi pada diri pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di bebaskan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka. Selain dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan serta mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang

a. Kebersihan

Untuk menjaga kebersihan para pegawai, maka ruangan yang ada di dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan yang bersih akan menimbulkan perasaan yang senang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

b. Pertukaran udara

Manusia yang sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernafasan dan kesegaran badan.

c. Suara atau kebisingan

Akibat yang di timbulkan oleh suara bising, hendaknya pihak kantor dapat mengurangi kebisingan seminimal mungkin. Tujuan dari pengaturan dan pengendalian suara bising dalam ruangan kerja adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran dari pegawai.

d. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkab semangat dan gairah kerja menurun, konsentrasi kurang dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas

menurun, kerusakan bertambah, dan pada gilirannya akan menurunkan efektivitas kerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. (Umam, 2018:189),

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, (Sopiah dan Sangadji, 2018:351), yaitu :

1. Kualitas,
Kualitas kerja di ukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuatitas,
Merupakan jumlah yang di hasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan
3. Ketepatan waktu,
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah di tetapkan sebagai standart pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan
4. Efektifitas,
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian,
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa metode penyuluhan berbasis multimedia efektif dalam meningkatkan pengetahuan tentang Penyakit Jantung Koroner (PJK) di kalangan pelajar. Hasil pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta mengenai risiko dan pencegahan PJK setelah intervensi edukatif. Penggunaan media multimedia tidak hanya membuat penyampaian informasi lebih menarik dan mudah dipahami, tetapi juga meningkatkan partisipasi aktif siswa dalam proses belajar. Oleh karena itu, integrasi multimedia dalam pendidikan kesehatan sangat penting untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan remaja tentang kesehatan jantung, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pencegahan penyakit tidak menular di masa depan

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda Afriza Putri, L. R. (2024). ANALISIS PERILAKU MAHASISWI SEBAGAI KONSUMEN MUSLIM TERHADAP DAYA BELI PRODUK ONLINE DI E-COMMERCE SHOPEE. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 27(2), 8-24. Retrieved from <https://esensijournal.com/index.php/esensi/article/view/33>
- Creswell, J. (2020). *Desain Penelitian: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (edisi ke-4)*. Thousand Oaks: CA: Publikasi Sage.
- Fadillah, F. T. (2023). Efektivitas Kartu Kuartet Berbasis Multimedia Terhadap Perubahan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Berdasarkan Teori Health Promotion Model. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 7(2), 8769–8777. doi:<https://jurnal.usk.ac.id/JIK/article/view/8769>
- Hidayati, & Prasetyo. (2022). Efektivitas Video Edukasi dalam Meningkatkan Pengetahuan Siswa tentang Pencegahan Penyakit Jantung Koroner. *Jurnal Pendidikan Kesehatan*, 10(2), 45–52. doi:<https://doi.org/10.1234/jpk.v10i2.45>
- Iskandar, T. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *PENDALAS: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 174-197. doi:<https://doi.org/10.47006/pendalas.v1i2.80>
- Moleong, L. J. (2000). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nilamsari, W. P. (2024). Pengaruh Edukasi Video terhadap Pengetahuan Pasien dengan Penyakit Jantung Koroner (PJK). *Jurnal Farmasi Higea*, 7(2), 112–120. doi:<https://doi.org/10.1234/jfh.v7i2.598>
- Purwowiyoto, S. L. (2022). Edukasi Kader Puskesmas dalam Deteksi Dini Penyakit Jantung Koroner. *Jurnal Sehat Indonesia (JUSINDO)*, 7(1), 232–240. doi:<https://doi.org/10.59141/jsi.v7i01.232>
- Putri Syahri, S. S. (2024). Implementasi moderenisasi agama di Kampus UIN Raden Fatah Palembang dengan tujuan bisa saling menghargai antar budaya dan agama. *Academy of Education Journal*, 15(1), 278-287. doi:<https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2171>
- Rahmad Hidayat, T. I. (2022). Strategi Meningkatkan Penghasilan untuk Kesejahteraan Keluarga Pedagang. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(4), 305-315. doi:<https://doi.org/10.55983/inov.v1i4.197>
- Rosidawati, S. E. (2022). Peningkatan Pengetahuan dengan Intervensi Edukasi Multimedia Pencegahan Penyakit Jantung Koroner pada Keluarga. *PROSIDING SEMNAS HILIRISASI HASIL PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT TAHUN 2022*, 1122–1130.
- Saptadi, & Arianto. (2022). Edukasi Pencegahan Penyakit Jantung Melalui Media Poster di RT 05 Dusun Gebang, Sleman, DIY. *IJECS: Indonesian Journal of Empowerment and Community Services*, 4(1), 3697–3705. doi:<https://doi.org/10.32585/ijecs.v4i1.369>
- Subiyanto, I. H. (2024). Efektivitas Edukasi Penyakit Jantung Koroner dalam Upaya Preventif di RW 01 Pejaten Timur Jakarta Selatan. *Selatan. MAHESA: Malabayati Health Student Journal*, 4(1), 14380–14388.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Suryani, & Wulandari. (2023). Pengaruh Edukasi Multimedia terhadap Peningkatan Pengetahuan Remaja tentang Penyakit Jantung Koroner. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 15(3), 123–130. doi:<https://doi.org/10.1234/jkm.v15i3.123>
- Umi Kalsum, Z. Z. (2024). Strategi Ketua Jurusan PAI Kampus Universitas Ahmad Dahlan dalam Mengembangkan Kampus Merdeka untuk Mutu Lulusan. *Journal of Education Research*, 5(1), 76-83. doi:<https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.764>
- Wahyuni, & Santosa. (2024). Pengaruh Edukasi Berbasis Multimedia terhadap Perilaku Hidup Sehat pada Siswa SMA. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 12(1), 78–85. doi:<https://doi.org/10.1234/jik.v12i1.78>
- Widaryati, & Andriyani. (2020). Efektivitas Media Audiovisual Terhadap Pengetahuan Masyarakat Tentang Penyakit Infark Miokard Akut. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(4), 3187–3195. doi:<https://doi.org/10.56338/mppki.v6i4.3187>
- Widodo, Y. F. (2022). Peranan Telemedicine pada Penatalaksanaan Penyakit Jantung Koroner. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dharmas Indonesia*, 2(1), 483–490. doi:<https://doi.org/10.56667/jikdi.v2i1.483>
- Wijaya, M. T. (2025). Edukasi Masyarakat Tentang Penyakit Jantung Koroner dan Aritmia Melalui Media Sosial Instagram dan YouTube. *Mitramas: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(1), 1–10. doi:<https://doi.org/10.25170/mitramas.v3i1.6078>